



movare
onderwijsstichting

Jaarverslag 2018/19 GMR

Augustus 2018 - Juli 2019

Versie: 1.0
Status: definitief
Datum: oktober 2019

Inhoudsopgave

1. Inleiding	pag.3
2. Jaardoorloop	4
Augustus	4
September	4/5
Oktober	5/6
November	6/7
December	8
Januari	8
Februari	9/10
Maart	10/11
April	11/12
Mei	12/13
Juni	13/14
3. Vooruitblik	14
4. Financiën	14

1. Inleiding:

Hierbij het jaarverslag van de GMR over de periode 1 augustus 2018 tot en met 30 juli 2019.

Dit is wederom een jaarverslag waarin we op het schooljaar terugkijken in plaats van naar het kalenderjaar. Een jaar dat gestart is een groot aantal vacante plaatsen, een jaar waarin ook onze voorzitter voor een deel afwezig is geweest in verband met bevallings en zwangerschapsverlof. Onze secretaris heeft alle voorkomende werkzaamheden van de voorzitter overgenomen (wegens omstandigheden kon onze plaatsvervangend voorzitter deze taken niet overnemen).

Een jaar waarin we, net als voorgaande jaren weer te kampen hadden met personele krapte binnen de GMR. De zittende leden hebben echter geprobeerd een solide en professionele GMR te waarborgen.

De bedoeling van dit jaarverslag is u, voor zover als mogelijk, te informeren over de stand van zaken met betrekking tot het schooljaar 2018/2019, u mee te nemen in alle activiteiten, ontwikkelingen en besluiten die dit schooljaar hebben plaatsgevonden.

Zoals u zult bemerken neemt de ontwikkeling van het strategisch beleidsplan een grote plaats in in dit jaarverslag. De GMR is hier nl. vanaf het begin bij betrokken, u ziet deze ontwikkeling derhalve als een rode draad door dit verslag heenlopen.

Is het jaarverslag voor u reden om vragen te stellen? Wij zijn bereikbaar via gmr@movare.nl

Met vriendelijke groet,

Namens de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad Movare

Angèle Gubbels

Secretaris GMR Movare

2. Jaardoorloop

Samenstelling GMR

Dagelijks Bestuur (DB) bestaande uit voorzitter Chantal Pijls en secretaris Angèle Gubbels
Oudergeleding; Abe Brouns (tevens plv. voorzitter), Bram Schloesser, Marc v.d. Meulen, Stephan Gerards.
Personeelsgeleding: Chantal Pijls en Angèle Gubbels.

Samenwerking CvB

We kunnen stellen dat we ook dit jaar weer zijn gekomen tot een constructieve samenwerking zowel met het CvB (College van Bestuur) als met de MR-en. De themabijeenkomsten zijn goed bezocht en als waardevol ervaren. Ook het gezamenlijk naar buiten treden van het CvB en de GMR heeft ervoor gezorgd dat deze constructieve samenwerking duidelijk naar voren kwam. Ook de aanwezigheid van het DB (Dagelijks bestuur) van de GMR bij het directeurenoverleg is als zeer zinvol ervaren.

Er heeft bovendien twee wekelijks overleg plaatsgevonden tussen het DB en het CvB, tijdens dit overleg werden alle lopende zaken besproken, ook zaken die niet GMR gebonden waren. Zo was de GMR goed op de hoogte van alle ontwikkelingen binnen Movare.

Personele ontwikkelingen binnen de GMR

In het begin van het schooljaar zijn we verder gegaan met de werving van nieuwe leden voor zowel de ouder- als de personeelsgeleding, we hebben posters laten maken, info brochures verzonden en zijn vaker op de voorgrond getreden. Ook hebben we op de mobiliteitsmarkt gestaan.

Dit heeft alvast geresulteerd in de aanstelling van Ron van Wessel, Ron is werkzaam als IBER op basisschool Schinveld, hij zal namens de personeelsgeleding plaatsnemen in de GMR. Voorts zullen Denise Loijens, leerkracht op Taalschool De WereldDelen, Lindsay Tiesters leerkracht bij obs de Wissel en Stefhanie Plieger leerkracht op bs Gerardus Majella vanaf komend schooljaar deel uitmaken van de GMR. Onze personeelsgeleding is hiermee helemaal bezet!

Ook hebben er enkele oriënterende gesprekken plaatsgevonden met geïnteresseerde ouders.

De heer Ricardo van Wijk (ouder bs Langeberg) heeft zich ook bereid gevonden de oudergeleding van de GMR te komen versterken in het nieuwe schooljaar.

De werving van nieuwe ouders, de naamsbekendheid van de GMR blijft ons speerpunt in het komende schooljaar, ook de communicatie met de achterban vinden we zeer belangrijk.

Augustus

CAO

We zijn het schooljaar gestart met de nieuwe CAO PO 2018/2019.

Jaarplanning

We hebben in deze opstartfase de jaarplanning van de GMR besproken en vastgesteld.

September

GMR vergadering 24-09-2018;

integriteitsbeleid,

professioneel statuut,

projectplan RI&E,

We hebben hierop een toelichting gekregen, een en ander wordt nu beschreven en zal in een later stadium aangeboden worden ter bespreking.

Aanvulling functiebouwwerk

Instemming verleend door personeelsgeleding GMR (functie van de IBer) met de kanttekening dat de inschaling van de functie IB conform de nieuwe CAO PO 2018-2019 moet zijn.

De beschrijving van deze functie is tot stand gekomen op basis van bijeenkomsten waar een grote groep Intern Begeleiders van onze scholen aan heeft deelgenomen.

Tijdens de bijeenkomsten stonden het bespreken van de inhoud van de functiebeschrijving en de rechtspositie van de Intern Begeleider centraal.

Daarnaast is er een klankbordsessie georganiseerd voor directeuren en VERUS. VERUS heeft MOVARE begeleid en ondersteund bij de totstandkoming van de functiebeschrijvingen.

In het nieuwe functiebouwwerk (tweede tranche) worden de IB-werkzaamheden opgenomen als een op zich staande functie met ingang van 1 augustus 2018. Alle medewerkers van Movare zijn geïnformeerd middels het bestuursjournaal voor medewerkers.

Zakelijke km vergoeding

De PGMR heeft ingestemd met de wijziging van het bedrag van zakelijke kilometers (dit wordt nu 0,28 per km), op voorwaarde dat dit goed gecommuniceerd wordt.

Activiteitenplan GMR 2018/2019

Vastgesteld en op website geplaatst.

Huishoudelijk reglement GMR

Vastgesteld en op website geplaatst.

Jaarverslag GMR 2017/2018

Vastgesteld en op website geplaatst.

Strategisch beleidsplan

Op 26 september 2018 organiseerde MOVARE een bijeenkomst voor externe partners en belanghebbenden. Uitgenodigd waren o.a. vertegenwoordigers van de provincie Limburg, de Parkstadgemeenten, de kinderopvang, peuterwerk, voortgezet onderwijs, hogeschool, universiteit, instellingen betrokken bij Jeugdzorg, onderwijsadviesbureaus en het bedrijfsleven. Daarnaast hebben ook een aantal medewerkers van het MOVARE-bureau, schooldirecteuren, Raad van Toezicht en leden van de beleidsgroep geparticipeerd.

De bijeenkomst was, afgezien van het reguliere overleg binnen het directeurenberaad, de GMR en de RvT, de tweede in een reeks bijeenkomsten met verschillende gremia die uiteindelijk uit moesten monden in zowel een beleidsplan voor de stichting als schoolplannen voor de MOVARE scholen (2019 - 2023).

De deelnemers werkten met de Open Space techniek. Deze werkvorm stelt grote groepen mensen samen in staat om informatie rondom een bepaald thema op te halen, te clusteren in subthema's en vervolgens met elkaar te bespreken. De bedoeling van de Open Space is om zoveel mogelijk ontwikkelingen, trends en tendensen op te halen die de deelnemers relevant achten voor de ontwikkeling van beleid op niveau van de stichting en op het niveau van de scholen. De relevant geachte ontwikkelingen waren na afloop van deze sessie de eerste bron voor de beleidsontwikkeling.

Oktober

GMR vergadering 30-10-2018 (tevens RvT overleg);

Gewijzigde regeling gesprekkencyclus (ivm wijziging CAO).

Instemming verleend.

Gewijzigd aanwezigheidsbeleid

Instemming verleend

Integriteitscode

Positief advies.

Pijlers GMR-en CvB

CvB:

- Het gewijzigde aanwezigheidsbeleid. Het CvB is hier op een interactieve manier mee aan de slag, Implementatie regiovisie passend onderwijs, zo inclusief mogelijk onderwijs. Hier worden stappen gezet. Dit is ook een pijler voor volgend jaar,
- De schoolfoto (onderwijskwaliteit)
- De basis op orde. Parnassys is in 2015 aangeschaft en geïmplementeerd. De overgang naar Driessen is voor 90% voltooid en is voor mei 2019 op orde,
- Hospitality, een professionele organisatie en professioneel gedrag. Het CvB heeft dit traject nog niet volledig afgerond.

GMR:

- Ziekteverzuim
- Professionalisering, hoe ontwikkelt het beleid binnen de organisatie
- ICT beleid, dit heeft op een laag pitje gestaan, begint nu vorm te krijgen.
- De problematiek omtrent openstaande vacatures en het vinden van vervanging op scholen is geen pijler, maar staat wel vaak op de agenda.

RvT:

- De RvT wil van een controlerende rol naar een toezichhoudende rol groeien.
- De onderwerpen worden open en transparant besproken.
- De kernthema's van de RvT sluiten aan bij wat de inspectie heeft meegegeven; Hoe kun je van datgene dat je vandaag bent toegroeien naar een lerende organisatie, van en met elkaar leren.
Excellent onderwijs op alle scholen.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Dit is deze maand gestart.

November

Thema avond voor MR-en

Op deze avond konden de MR-en de medezeggenschaps cursussen voor beginners, gevorderden en de nieuwe CAO volgen. Deze avond was een succes, er waren 42 aanmeldingen.

Nieuwe CAO

Het professioneel statuut

Met de Wet op het lerarenregister en registervoorportaal wordt ingezet op versterking van de positie van de leraar/docent. Daarom wordt deze wet ook vaak de Wet Beroep Leraar (WBL) genoemd. De wet versterkt de positie van de leraar via wettelijke erkenning en verankering van zijn professionele ruimte in en rond de school of onderwijsinstelling. Een leraar of docent heeft immers voldoende professionele ruimte nodig om zijn werk goed te kunnen uitvoeren. In de wet wordt bepaald dat de leraar en docent voldoende professionele ruimte moet hebben m.b.t. het vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch proces in de klas en de school/instelling.

Werkverdelingsplan

De PGMR moet instemmen met het bestuursformatieplan en de meerjarenbegroting. Daarna pas kan de PMR instemmen met het werkverdelingsplan op schoolniveau en worden met elke werknemer afspraken gemaakt over de inzet in het volgende schooljaar. Gesprekken over de werkverdeling kunnen in het team worden gestart voor het bestuursformatieplan definitief is. Gesprekken met individuele medewerkers kunnen al worden gevoerd voordat het teamgesprek wordt gevoerd. PO-Raad en vakbonden hebben een infografic laten maken over het voeren van de gesprekken over de werkverdeling in de school.

Algemene zaken

- de informatievoorziening richting de MR kan beter, zowel vanuit de GMR als vanuit de directeuren.

- Doorsturen GMR notulen naar MR leden, deze worden altijd naar de contactpersoon van de MR gestuurd, hij/zij dient deze dan door te sturen naar de MR leden.
- De relatie met de achterban dient beter te worden, dit is een speerpunt van de GMR de komende jaren, we willen meer informeren maar ook weer MR bezoeken gaan inplannen.
- De MR notulen zijn niet altijd openbaar, dit is echter wel de bedoeling.

Strategisch beleidsplan

Voorts hebben de MR-en op deze avond een update gekregen met betrekking tot het strategisch beleidsplan en zijn een aantal zaken opgehaald bij de MR-en;

Een onderwijsstichting Movare waarin de professionele ontwikkeling van alle medewerkers wordt gestimuleerd en waarin gewerkt wordt aan het realiseren van een leercultuur;

Ik verwacht van Movare:

- Dat er tijd en geld wordt vrijgemaakt zodat medewerkers kunnen deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten (ook overdag). Met tijd wordt vooral bedoeld op in plaats van lestijd. Onder lestijd roept ook meteen het probleem op van de veel te beperkte mogelijkheid tot vervanging.
- Eigen scholingsbudget voor medewerkers ter beschikking stellen.
- Medewerkers blijven attenderen op nascholingsmogelijkheden en hen stimuleren daaraan deel te nemen.
- In de gedragscode de verplichting tot na- en bijscholing opnemen, maar ook niet alles in “eigen tijd” hoeven te doen. Denk aan de relatie met het professioneel statuut.
- Experimenten, pilots e.d. toestaan en ondersteunen zodat medewerkers al doende en tijdens het werk kunnen leren.
- Mogelijkheden die er zijn ook echt gaan benutten: netwerkbijeenkomsten, ervaringen uit de praktijk delen en bestuderen.
- Zorg voor een helder en concreet plan waarlangs we systematisch gaan werken aan het stimuleren van de professionele ontwikkeling van medewerkers en een leercultuur realiseren.

Een onderwijsstichting Movare waarin gericht wordt gewerkt aan het realiseren van leiderschap op alle niveaus binnen de organisatie;

Ik verwacht van Movare:

- Formuleer duidelijk wat we onder leiderschap verstaan, wat we van leiderschap verwachten en hoe leiderschap kunnen ontwikkelen.
- Oog te hebben voor de wensen van de medewerkers en te zien wat individuele medewerkers in hun mars hebben.
- Organiseer gesprekken op school met medewerkers over leiderschapsambities.

Een onderwijsstichting Movare waarin nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan het welbevinden van alle medewerkers en werkplezier zal toenemen.

Ik verwacht van Movare:

- De echte grote werkdruk serieus aanpakken en verminderen. Gebruik maken van de werkdrukmiddelen.
- Inspelen op talenten en kwaliteiten binnen de school en daar gebruik van maken.
- Luisteren naar de medewerkers en wat zij nodig hebben.
- Het monitoren van het welbevinden van de medewerkers, de gegevens analyseren en daar echt weer werk van maken.
- De regeldruk verminderen.
- Niet teveel leunen op theoretische modellen maar goed kijken naar de praktijk die daar soms fors van afwijkt.
- Zorgen voor meer personeel.
- Soms is er als gevolg van de leerling-populatie een stevige problematiek op school, dan oog hebben voor deze specifieke situatie en die oplossen zonder eerst naar de financiële consequenties te kijken.

Een onderwijsstichting Movare die goed zorgt voor haar medewerkers.

Ik verwacht van Movare:

- Goede begeleiding en ondersteuning van startende leerkrachten.
- Er alles aan doen het ziekteverzuim te beperken.
- Gezond gedrag stimuleren.
- Sportmogelijkheden bieden voor medewerkers (collectief en met een tegemoetkoming).
- Gericht op samenwerking en deugdelijke communicatie.
- Waardering uitspreken voor de inzet van de medewerkers en belonen bij goede resultaten en een laag ziekteverzuim.
- Vooral richten op de “plussen” en minder op de “minnen”.
- Hulp en steun verlenen waar nodig, maar daarin ook niet overdrijven.
- Dit wordt ervaren binnen de school en niet zozeer vanuit de stichting.

Een Onderwijsstichting Movare die een professionele cultuur binnen alle geledingen van haar organisatie heeft gerealiseerd. Ik verwacht van Movare:

- Duidelijke verwachtingen en een heldere definitie van het begrip professionele cultuur.
- Kennisoverdracht: ook op dit gebied kunnen we veel van elkaar leren.

December

GMR vergadering 13-12-2018;

Audits

We zijn bijgepraat over de stand van zaken met betrekking tot de audits. In het verleden bezocht de onderwijsinspectie elke 4 jaar de scholen. Nu vindt een Movare audit plaats. Het bestuur is nu aan zet om een eigen intern inspectiesysteem in te richten.

Movare heeft ook een kwaliteitsambitie. Hiervoor is een objectieve observatie nodig. Er zijn 14 auditoren opgeleid. Om de scholen eens per 2 jaar te bezoeken, zijn meer auditoren nodig.

De auditoren zijn medewerkers van Movare. Zij hebben geen enkele relatie met de school waar ze de audit uitvoeren.

Enkele proefaudits hebben plaatsgevonden en deze zijn breed geëvalueerd. De functie van deze audits is het feedback geven aan de school en bijdragen aan een verdere ontwikkeling van de school.

De inspectie had een controlefunctie. Bij de audit is er een intern doel, voor de school, en een extern doel, voor het CvB.

Vóór de audit maakt de school eerst een zelfevaluatie. De school blijft eigenaar van zijn eigen ontwikkeling.

Een lid van het CvB is aan het einde van de audit bij het gesprek met de leerkrachten aanwezig.

Gestart wordt met scholen die zich vrijwillig melden. Vanaf volgend schooljaar worden scholen aangeschreven dat er een audit gaat plaatsvinden.

Aangepaste klachtenregeling

Instemming verleend. De klachtenregeling is aangepast op basis van de actuele wetgeving. Over 2 jaar zal geëvalueerd worden.

Tussenevaluatie GMR

- De GMR wordt serieus genomen door het CvB en de RVT;
- De onderlinge sfeer is goed;
- Nieuwe GMR-leden voelen zich welkom;
- Met twee mogelijke kandidaten GMR vindt overleg plaats. (Een ouder en een leerkracht)
- Het overleg met directeuren en MR-en is voor herhaling vatbaar, eens per twee jaar;
- Eens per twee jaar kan ook een overleg met voorzitters van MR-en worden georganiseerd;
- De relatie met de achterban kan nog verbeteren. Ook is er verschil in het functioneren.
- Volgend schooljaar wil de GMR weer vergaderingen van de MR bezoeken, elke maand één. MR-en die niet op themabijeenkomsten aanwezig zijn, worden als eerste bezocht.
- De verbinding tussen de GMR-en en de MR moet groeien, hier is nog veel te halen.
- De GMR krijgt nauwelijks inhoudelijke vragen van de MR.
- De GMR is kwetsbaar door de vele vacatures. Mogelijk een feedback organiseren met collega's bij belangrijke beleidsstukken?

Januari

GMR vergadering

De ingeplande vergadering van 22 januari is niet doorgegaan i.v.m. de winterse weersomstandigheden. Alle agendapunten zijn doorgeschoven naar de vergadering van 14 februari.

Nieuw lid RvT

Het dagelijks bestuur heeft een kennismakingsgesprek gehad met de heer Valkenberg. De heer Valkenberg is vanaf december 2018 lid van de Raad van Toezicht.

Februari

GMR vergadering 14-02-2019

Managementstatuut

Positief advies.

Gewijzigd medezeggenschapsstatuut

Instemming verleend.

Vakantieregeling 2019/2020

Positief advies, de GMR heeft de adviezen van de initiatiefgroep Vakantieregeling 2019-2020 overgenomen te weten;

- a. Het advies van de Initiatiefgroep Vakantieregeling voor de indeling van de meivakantie, wordt overgenomen voor het schooljaar 2019-2020
- b. Indien schoolbesturen en hun directeuren de periode té lang vinden tussen meivakantie en zomervakantie, dan is er de mogelijkheid om zelf een extra break in te lassen in de week van Hemelvaart. Hierdoor creëren scholen en hun schoolbesturen een eigen mogelijkheid om de lange periode te onderbreken.
- c. In het voorjaar wordt er een nieuwe Initiatiefgroep Vakantieregeling geformeerd door de besturen, die de wenselijke vakantieregeling en -planning voor de jaren 2020-2021 en 2021-2022 als voorstel uitwerken. Er is sprake van een compromisvoorstel op deze wijze, waarmee er voor 2019-2020 eenheid en eenduidigheid voor de gehele regio is.

Meerjarenbegroting Movare kalenderjaar 2019-2022

Besproken en voor kennisname aangenomen.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Het onderzoek is in het najaar van 2018 gedaan, als vervolg op het onderzoek van 2016 dat als 0-meting wordt gezien. De resultaten van 2018 worden met deze 0-meting vergeleken en met de benchmark op onderwijs en primair onderwijs. De respons in Movare was 87,3%, wat uitzonderlijk hoog is. Gemiddeld genomen zijn de resultaten ten opzichte van 2016 gestegen. Op de volgende thema's scoorde Movare positief: Werkinhoud; Sociale veiligheid; Samenwerking binnen het team; Medewerkers willen graag bij Movare werken.

Het CvB is trots op deze uitslag. Er is veel groei geweest, die de medewerkers met elkaar hebben gerealiseerd. Op ICT scoort Movare nog laag ten opzichte van de benchmark. Het CvB legt uit dat een nieuwe aanbesteding is gedaan.

Uit het onderzoek blijkt ook dat ten opzichte van 2016 meer medewerkers aangeven dat zij achter de doelstelling van Movare staan en trots zijn op de organisatie. Deze score is wel nog lager dan de benchmark. De uitslag van het onderzoek is voor de kerstvakantie in 2018 op de scholen gedeeld met de medewerkers. Afgesproken is dat de scholen voor maart a.s. twee verbeterpunten en twee troespunten benoemen.

Aangepast mobiliteitsbeleid

We hebben een toelichting gekregen hierop. Waarschijnlijk zal dit in het nieuwe schooljaar gereed zijn (september).

Passend Onderwijs

De voorzitters van de regiegroep Passend Onderwijs hebben een presentatie verzorgd met betrekking tot de actuele stand van zaken met betrekking tot dit project.

Afgesproken is dat zij de GMR wederom bezoeken in juni om de actuele stand van zaken te delen.

Thema avond

Op 21 februari hebben we wederom een succesvolle thema avond voor MR-en verzorgd. Tijdens deze thema bijeenkomst werden er verschillende workshops gegeven, te weten Werkverdelingsplan, Schoolplan en SOP (Schoolondersteuningsprofiel).

Strategisch beleid

Peter Satijn heeft bij de start van de avond een presentatie gegeven m.b.t. de stand van zaken van het strategisch beleid, de totstandkoming hiervan en de rol van de MR hierin.

Werkverdelingsplan

Het werkverdelingsplan is tot standgekomen na de CAO onderhandelingen en neemt de plaats in van het oude taakbeleid.

Tijdens deze avond werd door Nicole Schutt van POK toegelicht wat de rol van de MR is in deze en wat de wijzigingen zijn met betrekking tot het oude taakbeleid.

In de CAO Primair Onderwijs 2018-2019 zijn nl. richtlijnen afgesproken over de werkverdeling in de school.

Uitgangspunt hierbij is de dialoog op school. Het team krijgt een bepalende rol bij de werkverdeling.

Invoerdatum is uiterlijk 1 augustus 2019.

Schoolplan

Het schoolplan werd toegelicht door Bert Gubbels, directeur van basisschool Titus Brandsma.

Het schoolplan is een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd. Hier komt o.a. in terug, onderwijsbeleid, personeelsbeleid, stelsel van kwaliteitszorg en financieel beleid. Ook is te zien wat koester je als school, wat bouw je verder uit, welke vernieuwing past. Dus verleden, heden, toekomst.

De MR heeft hier namelijk instemmingsrecht op.

SOP (Schoolondersteuningsprofiel)

Deze presentatie werd verzorgd door Giel van Kaam van het bestuursbureau.

Het SOP is een verplicht document voor elke school.

In het schoolondersteuningsprofiel geeft de school aan welke mogelijkheden de school heeft met betrekking tot passend onderwijs; verder beschrijft de school in hun SOP welke ambities de school heeft. In het samenwerkingsverband zal voor iedere leerling een passend onderwijsaanbod beschikbaar moeten zijn. Sommige voorzieningen zijn al landelijk georganiseerd, zoals onderwijs voor kinderen met epilepsie. Niet iedere school zal alle typen ondersteuning willen of kunnen bieden. In het cluster van scholen is het belangrijk dat er sprake is van dekkend aanbod; niet alle scholen moeten alle ondersteuning kunnen bieden. Elke school beschrijft in zijn SOP ook de specifieke ondersteuning voor dyslexie, dyscalculie, gedrag en meer- en hoogbegaafdheid. Hier kan de school laten zien in hoeverre er sprake is van; een specialist, beleid, een proceseigenaar en een gesloten keten.

Deze onderwerpen waren met name gekozen om de rol van de MR-en duidelijk te maken.

Met name de onderlinge samenhang tussen beleidsplan, schoolplan en SOP kwam uitvoerig aan de orde.

Ook deze avond was weer drukbezocht met 44 aanmeldingen en werd als zeer waardevol ervaren.

Maart

Afwezigheid voorzitter

Onze voorzitter is met ingang van 1 maart met zwangerschapsverlof gegaan, alle lopende zaken zijn overgenomen door onze secretaris.

Wervingscampagne

Er is hard gewerkt aan de GMR wervingscampagne, we hebben met een stand op de Mobiliteitsmarkt aandacht gevraagd voor onze openstaand vacatures.

Ook hebben we de vacatures nog eens onder de aandacht gebracht bij de MR-en, en er zijn wervingsteksten en posters opgesteld.

Staking 15 maart

In maart hebben de vakbonden AOb, FNV Onderwijs en FvOv opgeroepen tot een staking op 15 maart, een staking voor alle onderwijssectoren, van het primair onderwijs tot universiteit.

De staking maakte onderdeel uit van een actieweek (11 t/m 15 maart) die werd afgesloten met een landelijke onderwijsstaking op 15 maart in Den Haag, De AOb, FNV en FvOv vinden dat er in alle sectoren meer geld moet komen voor verbetering van de salarissen. Daarnaast eisen de vakbonden dat er geld vrijgemaakt wordt om de werkdruk te verlagen.

Niet alle bonden steunden deze staking. CNV Onderwijs en AVS, deden mee aan de actieweek, maar ondersteunden de staking niet.

De schoolbesturen PO Zuid Limburg, de zogenaamde PO tafel Zuid Limburg, namen een gezamenlijk standpunt in, te weten;

- de landelijke actie op 15 maart werd niet ondersteund vanwege de volgende argumenten; er was nog CAO overleg gaande, niet alle bonden deden mee, de proportionaliteit van de actie afgezet tegen bereikte resultaten voor medewerkers en de effecten voor ouders en leerlingen;
- Door middel van een gezamenlijke brief naar de minister van Onderwijs is een krachtig signaal afgegeven over de grote zorg om 'stille bezuinigingen en sigaar uit eigen doos';
- Er is niet gekozen voor het collectief sluiten van alle scholen;
- De salarissen van de stakers zijn niet doorbetaald;
- In het geval dat er op een school door de actiebereidheid van medewerkers onvoldoende personeel was om het onderwijs te verzorgen, dan konden klassen mogelijk naar huis worden gestuurd.

De directeuren hebben de MR-en geïnformeerd in deze. De ouders en verzorgers zijn geïnformeerd via de directeuren en de medewerkers zijn ook via hun directeur op de hoogte gesteld over het besluit ten aanzien van het niet doorbetalen van het salaris. Bij medewerkers die niet werkten vond salarisinhouding plaats over de uren dat de medewerker normaal gesproken was ingeroosterd.

KIM overleg

Op 26 maart heeft er een KIM overleg plaatsgevonden.

In dit KIM overleg komen de Dagelijkse besturen van de GMR-en van Innovo, Kindante en Movare bij elkaar om alle actuele landelijke, maar ook stichtingsbrede ontwikkelingen met elkaar te bespreken.

De volgende zaken zijn de revue gepasseerd; passend onderwijs en de inrichting van startklassen, stand van zaken werkverdelingsplan, inzet van de werkdrukmiddelen, noodplannen als gevolg van vervangerstekorten, respons van de staking op 15 maart en de omzetting van de schalen van de leraren als gevolg van de CAO afspraken. Het volgende overleg zal in oktober plaatsvinden.

April

GMR vergadering 18-04-2019

We hebben instemming verleend aan het bestuursformatieplan schooljaar 2019-2020.

Aanbesteding ICT Beheer en multifunctionals

De GMR is geïnformeerd over de stand van zaken met betrekking tot de aanbesteding ICT Beheer en multifunctionals;

In maart 2018 zijn de ICT beleidsuitgangspunten vastgesteld voor het nieuwe aanbestedingstraject ICT Beheer & Multifunctionals. Na de zomervakantie van 2018 is het functioneel programma van eisen vastgesteld en in november is een (Europees) aanbestedingstraject gestart. De gunning is uiteindelijk naar Skool gegaan.

Evaluatie Movare 2.0

Na 4 jaar vond een evaluatie plaats: hier is gekeken naar;

Wat is gerealiseerd;

Hoe wordt dit ervaren/beleefd;

Wat moet je behouden en wat niet.

Een onafhankelijke derde kwam na de mei vakantie een kort onderzoek doen. Directeuren waren uitgenodigd

om zich hiervoor aan te melden. De rol van de MR werd meegenomen. De GMR-leden werden ook geïnterviewd. Voor de zomervakantie is dit onderzoek afgerond.

Bestuursformatieplan

Ter vergadering gaf Eric Hendricks aan de hand van een presentatie een toelichting op de Planning en Control cyclus van Movare.

Er is een tool gemaakt voor het maken van de schoolbegroting. De 47 scholen leveren hun begroting aan en de vijf bovenschoolse afdelingen leveren een begroting aan. Dit wordt samen tot een Movare begroting verwerkt. De Raad van Toezicht ontvangt elk kwartaal een rapportage. De kwartaalrapportage zal direct na de zomer aan de GMR worden toegelicht.

Evaluatie voorzitters- en secretarisrol

We hebben de voorzitters- en secretarisrol van de GMR geevalueerd, deze zullen door Chantal en Angèle komend schooljaar gecontinueerd worden. Ook zal Chantal de rol van penningmeester op zich blijven nemen.

Werving nieuwe GMR leden

Deze maand was er weer volop aandacht voor de werving van nieuwe GMR leden, helaas heeft dit nog niet geleid tot nieuwe GMR leden.

De GMR heeft derhalve een voorstel ingediend bij het College van Bestuur om de urencompensatie van de PGMR leden te verhogen naar 150 uur (ongeacht of iemand ook lid is van een MR), de betreffende school wordt hiervoor in gelden gecompenseerd (150 uur x uurloon op jaarbasis). Ook is het mogelijk dat iemand een TTU krijgt voor 150 uur voor de duur van het schooljaar (de uren voor MR/GMR werk worden dan niet verrekend met de jaartaak). Wellicht dat deze regeling positieve resultaten heeft.

Mei

Werving nieuwe GMR leden

Ook deze maand stond weer volop in het teken van de werving van nieuwe GMR leden. MR-en zijn benaderd, er is informatie verstrekt over de werkzaamheden van de GMR. Er zijn info brochures gedrukt en verspreid en we zijn zichtbaar aanwezig geweest bij diverse bijeenkomsten met banners en posters en hebben we in het Directeurenoverleg aandacht gevraagd voor de GMR werving. Ook hebben we in overleg met het CvB de urencompensatie verhoogd naar 150 uur (in uren danwel in geld).

GMR vergadering 14-05-2019

Jaarevaluatie met RvT

We hebben samen gekeken naar het proces met betrekking tot de totstandkoming van het beleid en de samenwerking met het College van Bestuur.

We kunnen spreken van een succesvol jaar, er is veel bereikt, er is een goede en veilige sfeer waarin zaken besproken kunnen worden.

Aangezien het DB 2 wekelijks overleg heeft met het CvB (waarin alle Movare zaken besproken worden, ook al zijn deze niet GMR gerelateerd) is de GMR goed op de hoogte van alle lopende zaken en zijn er geen verrassingen meer. Ook neemt het DB deel aan het directeurenoverleg en krijgt de GMR alle relevante informatie toegezonden. Het CvB laat merken dat ze een goede samenwerking met de GMR belangrijk vinden.

Bestemmingsreserve GMR

We zullen deze bestemmingsreserve (ongeveer 2 ton) gebruiken voor het nog steviger neerzetten van de GMR. Denk hierbij aan werving gekoppeld aan een opleidingsplan, het opstellen van een communicatieplan en verdere professionalisering van de gehele GMR. De personele kosten (ook de extra vergoeding voor de 150 uur voor de P geleiding), de professionaliseringskosten en het daaruit voortvloeiende begrotingstekort zullen door onze bestemmingsreserves worden opgevangen.

In het activiteitenplan en in de meerjarenbegroting is hiervan een verantwoording te zien.

Herbenoeming CvB

We hebben unaniem een positief advies uitgebracht ten aanzien van de herbenoeming van het CvB naar aanleiding van het positieve advies van de Raad van Toezicht terzake.

Strategisch beleidsplan 2019-2023

We hebben instemming verleend aan het strategisch beleidsplan 2019-2023.

Bij dit proces kunnen we stellen dat de GMR hier van meet af aan bij betrokken is geweest. We vinden het een goed opgezet plan met grootse ambities en zullen ook goed blijven volgen hoe een en ander vorm krijgt, we zullen erop toezien dat een en ander terug te zien is in de nog op te stellen beleidsplannen. We zullen het strategisch beleidsplan daarom iedere keer op onze GMR agenda zetten.

Het beleidsplan is het kompas voor het beleid van de stichting en voor de ontwikkeling van onze scholen. Het vormt een kader en geeft de richting aan in de ontwikkeling die voor 2019 - 2023 voor ogen staat. Resultaten en vooruitgang worden verbonden aan de ambitie, zoals verwoord in het beleidsplan. Voor de scholen is het zeker geen keurslijf. Het is een houvast en inspiratiebron om, in verbinding met hun directe omgeving, in gesprek met het College van Bestuur en met ondersteuning van het MOVARE-bureau, de juiste keuzes te maken. De scholen leggen hun beleid vast in het schoolplan. Het beleidsplan beschrijft het gezamenlijke perspectief van de scholen en de stichting en baseert zich op onze gezamenlijke kernwaarden en ambitie: het verschil maken voor onze leerlingen.

Schoolplannen en het beleidsplan richten zich op de periode 2019 - 2023. Jaarlijks worden de plannen uitgewerkt in haalbare jaarplannen.

Juni

Faciliteitenregeling PGMR

Op 6 juni heeft het DB de nieuwe faciliteitenregeling PGMR (150 uur aan uren en gelden) aan de directeuren gepresenteerd.

GMR vergadering 24-06-2019

Tijdens deze laatste vergadering van het jaar hebben we het jaar geëvalueerd, waarbij we hebben geconstateerd dat we kunnen spreken van een succesvol jaar (ondanks onze minimale bezetting) met een fijne en open communicatie met het CvB. Een jaar waarin we enkele succesvolle thema avonden voor MR-en hebben gerealiseerd. Een jaar waarin we veel aandacht hebben besteed aan de werving van nieuwe leden en waarin we kritisch hebben stilgestaan bij de rol die wij als GMR te vervullen hebben.

Functiebeschrijvingen 3.0

Conform art. 5.5 cao PO 2018/2019 hebben we instemming verleend aan;

Functiebouwwerk MOVARE-bureau

- Adviseur PSA
- medewerker P&O

Functiebouwwerk Scholen

- Interne Begeleider S(B)O (de functiebeschrijving van Intern Begeleider S(B)O is naar aanleiding van feedback uit de SBO's en het SO apart beschreven naast de reguliere functie van IB).

Passend Onderwijs

We zijn bijgepraat over de stand van zaken met betrekking tot de startklassen.

Vanaf 1 augustus zullen bs Meander, De Vlieger en de Steltloper starten.

Mijn Spoor, de Schakel en Wereldwijd hebben de bereidheid te starten (najaar 2019/begin 2020).

Ter vergadering stellen we wel dat de medewerkers in de communicatie hierover goed meegenomen dienen te worden.

Kick-off event strategisch beleidsplan

Wij zijn aanwezig geweest bij het kick-off event van het strategisch beleidsplan / BBQ voor alle personeelsleden in het Schutterspark te Brunssum.

Stand van zaken werving

We kunnen het jaar afsluiten met voldoende personeelsleden in de P geleding. We kunnen dus spreken van een succesvolle afsluiting van de wervingscampagne!

Ook hebben we een ouder kunnen toevoegen aan de GMR.

3. Vooruitblik

Bekendheid GMR

We zullen doorgaan met de naamsbekendheid van de GMR, we zullen in januari starten met de werving/verkiezingen voor de oudergeleding. Ook zullen we meer aandacht hebben voor de communicatie met de achterban. Verder zullen we komend schooljaar gaan starten met het bezoeken van MR-en. We zullen ook een communicatieplan opstellen.

Start nieuw schooljaar

Aangezien we starten met een groot aantal nieuwe leden in de personeelsgeleding zullen we het schooljaar starten met een cursus/bijeenkomst samen met onze CNV adviseur waarin we het activiteitenplan gezamenlijk gaan opstellen en waarbij we stil zullen staan bij onze missie, visie en doel.

Professionalisering GMR

De professionalisering van de GMR staat hoog op de agenda, nieuwe leden zullen een training aangeboden krijgen welke is ingepland in het begin van het schooljaar en zal door onze adviseur van de CNV verzorgd worden. Ook de zittende leden zullen zich verder professionaliseren. Hiertoe zullen we komend jaar een plan opstellen.

Wederom is duidelijk gebleken dat de medezeggenschap van groot belang is om er uiteindelijk voor te zorgen dat alle medewerkers en kinderen van MOVARE ongestoord kunnen werken en leren.

Er is keihard gewerkt door alle GMR leden. Naast het personeel zijn veel ouders van de GMR veel avonden bezig geweest. Via deze weg wil de GMR dan ook iedereen bijzonder bedanken voor zijn/haar inzet.

4. Financiën

Aangezien we bij het opstellen van dit jaarverslag nog niet in het bezit waren van de laatste cijfers van de maanden juni en juli verwijzen wij u graag naar onze meerjarenbegroting en ons activiteitenplan voor deze verantwoording en voor nadere info.

Totaal

Inkomsten t/m mei 2019	60.274,19
Uitgaven t/m mei 2019	57.546,66
Balans eind april	2.727,53

Kerkrade, 26 juni 2019

Angèle Gubbels, secretaris GMR Movare

